

経済情報ピックアップ

厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」の結果について

○調査結果の概要

11月22日、厚生労働省は「賃金引上げ等の実態に関する調査」の結果を公表しました。

本調査は、全国の民間企業における賃金の改定額や改定事情などを明らかにすることを目的に実施しています。2022年調査は、7月20日～8月10日に実施され、常用労働者100人以上の企業2,020社が回答しています。

2022年中における賃金改定の実施状況(9～12月の予定を含む)をみると、1人平均賃金(時間外手当等を除いた所定内給与)を「引き上げた・上げる」と回答した企業の割合は85.7%と3年振りに増加しました。コロナ禍からの経済活動正常化の進捗により、宿泊・飲食サービス業が71.1%、前年比+14.6ポイント(以下、pt)と大幅に改善し、全体の押し上げ要因となりました。

次に、賃金改定の決定に当たり最も重視した要素では、「企業の業績」が40.0%(前年比▲7.3pt)と最も高いものの、回答割合は減少傾向にあります。一方で、増加しているのが「雇用の維持」(10.7%、同+1.7pt)や「労働力の確保・定着」(11.9%、同+3.7pt)です。人手・人材不足を背景に、従業員のつなぎ止めを理由に賃上げする企業が増えています。

また、「物価の動向」の回答割合も低水準ながら増加(同+1.3pt)しています。日本ではこれまで慢性的なデフレが続いていましたが、2022年は、エネルギー・原材料価格の高騰や円安進行などから企業の仕入価格が上昇し、消費者物価も上昇が続いています。こうした物価動向を

鑑みて、賃上げにより従業員の生活を支援する企業が増え始めています。

○賃上げの機運は高まりつつある

12月1日、日本労働組合総連合会(連合)は、2023年の春季労使交渉で、28年振りの高水準となる「5%程度」の賃上げ要求を決定しました。国際的に見劣りする日本の賃金水準や足もとの物価動向などを踏まえた内容となっています。

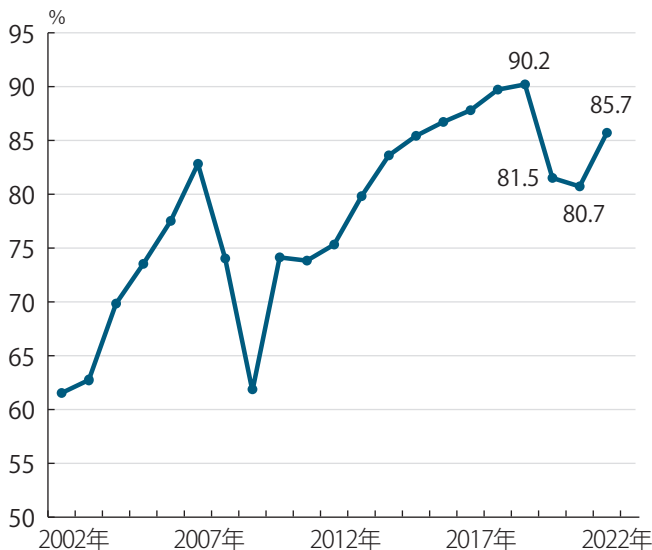
また最近では、国内の大手企業中心に、インフレ手当の名目で一時金を支給する企業も増えています。物価上昇への対応としては、基本給を底上げするベースアップ(ベア)が効果的ですが、こうしたインフレ手当の支給が、来年以降の賃上げの勢いにつながるかにも注目が集まっています。

政府においても、従業員の賃上げに取組む企業を支援するため、2022年4月から「賃上げ促進税制」を施行しています。さらに、同年10月に閣議決定した最新の総合経済対策においても、物価高騰・賃上げへの取組として、「継続的な賃上げの促進」を打ち出しています。

歴史的な物価高を契機に、賃上げの機運が高まりつつあります。一時的でなく持続的な賃上げにつなげていくためには、賃金の増加→消費の増加→企業収益の増加といった好循環をつくる必要があります。物価高により上昇しているコストを企業が吸収せず適切に価格転嫁できるようなルール整備など、賃上げの原資となる収益を企業が確保できる環境づくりが重要となります。

(研究員 金田 憲一)

1人平均賃金を引き上げた・上げる企業割合



出所：厚生労働省「令和4年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」

賃金改定の決定に当たり最も重視した要素

		2018	2019	2020	2021	2022
賃金改定の決定に当たり最も重視した要素	企業の業績	50.4	50.0	49.0	47.3	40.0
	世間相場	4.5	6.2	3.0	3.0	3.0
	雇用の維持	7.0	6.5	8.0	9.0	10.7
	労働力の確保・定着	9.0	9.9	8.0	8.2	11.9
	物価の動向	0.1	0.2	0.5	0.0	1.3
	労使関係の安定	2.1	1.7	2.0	2.2	2.1
	親会社又は関連(グループ)会社の改定の動向	5.5	4.0	4.0	5.0	4.6
	前年度の改定実績	2.5	4.8	4.7	3.6	3.0
	その他の要素	1.4	1.6	1.5	3.9	2.7
重視した要素はない		16.3	13.8	16.2	17.0	16.7
不詳		1.3	1.2	3.2	0.6	4.0

出所：厚生労働省「令和4年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」